

2023年度 建設労働政策研究会 経緯

NPO 建設政策研究所 関西支所

【研究会メンバー】

中山 村瀬 松本 矢羽田 今井 蚊口 竹之内 菊池 平田 横山 池田

【2021年度以降の研究会の活動】

◎ 2021年度の経緯

* 問題意識として、1980年代以降の建設産業政策が建設労働者の関与無く進められてきたこと。その端的な表れとして連年に渡る設計労務単価の改善が現場労働者の賃金に反映されない現状があり、そこに産別労働協約締結の今日的意義があることを確認し、以下の3点について検討を進めることとした。

- ① 1980年代以降の建設産業の変遷および建設労働者の労働条件の変化を振り返り、「担い手3法」「CCUS」が建設労働者にとって“社会的バリエード”となりえるかを検討。
- ② その上に立って、産別労働協約締結の運動を前進させるための今日的意義を考える。
- ③ 産別労働協約締結運動の関西地方における課題を明らかにするとともに、そこに、労働者供給事業を位置づける。

* 建交労から「労働者供給事業の実践報告」を受け、今後の課題として、①いかにして労働者供給事業を建設労働市場に定着させるか、②供給事業の継続性に不可欠な労働者への職業訓練（優秀な技能労働者の確保・維持・向上）としての取り組みの強化などが提起された。

* 「1980年代以降の建設産業政策の変遷」について学習を行い以下の点を明らかにした。

- ① 日本の建設産業政策は86年の「建設産業ビジョン」から一貫してゼネコンの収益率の低下を「供給過剰」構造にあるとして、中小企業の再編・淘汰を目指してきた。
- ② 「方策 2011」「方策 2012」で打ち出された社会保険未加入対策も建設業許可の要件とすることでこれに対応できない零細業者を退場させ、また、設計労務単価の大幅引き上げは結局のところゼネコンの資本強化に充当され、労働者の賃金引き上げには繋がっていない。
- ③ しかし、安倍政権による国土強靱化施策による建設投資増大の一方で、技能労働者不足が顕在化。「政策 2017+10」では一定の軌道修正が行われた。技能労働者の地位・処遇の改善の必要性が謳われ、担い手確保への方向性が示された（CCUSの導入など）。同時に「外国人労働者の活用」を打ち出し、就労のための仕組みも確立した。

* 京建労の賃金アンケートをもとに「建設労働者の現状と組合の取り組み」について学習。今後の課題として以下の3点が提起された。①町場でのCCUSの普及と活用をいかに進めるか、②労働協約を展望した取り組みの強化…労働者供給事業、レベル別年収目標を基にした要求、公契約条例など、③野丁場での労働環境改善の取り組み、④CCUSの活用含めた組合員の実態把握。

◎ 2022年度の経緯

* 今年度の研究の方向性として、建設生産システムの変化（合理化、機械化、自動化、遠隔操作化、等々）に伴い、土木現場、野丁場、新丁場、町場などの現場ごとに求められる技能レベルや処遇が異なっていくと想定されることから、現場ごと、技能ごと、職種ごとなど細分化して検討を進めることを確認。

- * 京建労の賃金アンケート（2011年～2021年）の結果から丁場別の賃金実態等を討論。①賃金日額について10年間で最も伸び率が高いには、大手住販従事者（1.18倍）で、月収の面でも伸び率が高い。②ただし労働時間も長く、月収の相違は主に労働時間によって規定されている。③賃金の上昇は需給関係に左右されながらも最低賃金の伸びに一定の影響を受けている。④公共工事設計労務単価の上昇は、賃金上昇には結びつかず、むしろ実態賃金との乖離を広げている。以上の4点が明らかとなり、運動としては公契約法（条例）の制定、労働協約の制定、仕事確保の重要性を再認識した。
- * 京建労から「CCUS（建設キャリアアップシステム）」の現状報告をうけ討論。CCUSのメリット、懸念されることを理解したうえで有効に活用し、賃金に結びつけることが重要であることを確認。同時に、野丁場、新丁場、町場、あるいは都市部、地方部の温度差をいかに無くすか、など論点があることも確認した。

【2023年度研究会の経緯】

- ◎ 第1回研究会（5月10日開催） 3人の参加
 - * 2021年度以降の経過を確認したのち、2023年度の方向性について、CCUS登録労働者に特化したアンケート調査と分析を行うことを確認した
- ◎ 第2回研究会（6月9日開催） 4人の参加
 - * CCUSアンケート調査の具体化として、調査項目、調査対象などを確認した。調査手法等について、CCUSの事業者登録をしている組合員から一人親方を除いた個人事業所、法人事業所に調査票を送り、回答をお願いする。事業主が回答することから、調査項目は、各事業所に備え付けていると想定される、賃金台帳・出勤簿等からの転記で事足りる項目に限定することとした。
- ◎ 第3回研究会（7月12日開催） 5人の参加
 - * CCUSアンケート調査について、予算を確認。調査票、協力依頼文書について、若干の改善意見を踏まえ、次回（9月11日）研究会で確定することを確認した。
 - * 調査の日程として、京建労でアンケート準備・発送（発送日：9月末日）、アンケート回答・回収期間（最終締め切り：10月20日頃）、11月に関西支所にて集計・分析作業、12月16日関西支所第28回定期総会で概要（集計結果）を報告することを確認した。
- ◎ 第4回研究会（9月11日開催） 5人の参加
 - * CCUSアンケート調査について調査票、協力依頼文書を確定した。
- ◎ 第5回研究会（11月6日開催） 4人の参加
 - * アンケートの集約状況が報告された。
 - * 今後の議論の参考として、京建労2023年賃金アンケートより、CCUSの登録状況、登録者の賃金状況などが報告された。

【CCUSアンケートの中間集計結果】

(1) アンケート調査の概要

- * 京建労に加入している組合員事業所で、CCUS登録をした、法人事業所と従業員を雇用している個人事業所を対象に調査票を送付した。送付数は619通であった。対象となる労働者数は、概算で1,800人程度と想定された。
- * 調査項目は、事業所向けには、2024年問題も念頭に、雇用契約や36協定の有無など、労働条

件を定める最低限度の内容にとどめた。労働者に関する項目では、年齢、経験年数、登録技能レベル以外に、実際の労働時間、支払われた賃金など、実態を反映するものとした。

* 回答期日を10月20日とし、9月末に調査票（別添）を郵送した。

(2) 事業所集計について

◎ 回答事業所数、主な仕事先

* 回答事業所数は57事業所であった。調査票を送付した事業所は619事業所であったので、回答率は9.2%となる。

* 仕事先で最も多かったのはゼネコンの下請けで32事業所で、回答事業所の56.1%を占めている。町場は14事業所で24.6%、地元住販と大手住販は各10事業所で17.5%であった（複数回答有）。複数の仕事先を回答した事業所は13事業所であった。

		数	率	
回答事業数		57		
主な仕事先 (複数回答有)	町場	14	24.6%	
	地元住販	10	17.5%	
	大手住販	10	17.5%	
	ゼネコン	32	56.1%	
	複数	13	22.8%	
	無回答	10	17.5%	
雇用契約の有無	有	41	71.9%	
	無	7	12.3%	
	無回答	9	15.8%	
拘束時間（終業時間-始業時間）		9:04		
休日の 取り 決め	土曜日	1日	4	7.0%
		2日	5	8.8%
		3日	1	1.8%
		4日以上	6	10.5%
		無回答	38	66.7%
	日曜	休み	41	71.9%
		無回答	16	28.1%
	祝日	休み	20	35.1%
		無回答	37	64.9%
	夏季休暇	日数	4.7	
		無回答	19	33.3%
	冬季休暇	日数	6.1	
無回答		19	33.3%	
36協定の有無	有	30	52.6%	
	無	17	29.8%	
	無回答	10	17.5%	

◎ 雇用契約の締結、労働時間、休日について

* 雇用契約を締結している事業所は41事業所で71.9%となっている。

* 拘束時間（終業時間から始業時間を差し引いた時間）は平均で9時間4分であった。最大値は11時間、最小値は8時間、最頻値は9時間であった。昼食等の休憩時間を集計していないため、実際の所定労働時間はこれよりも短くなる。

* 土曜日を休日として定めていると回答のあった事業所（19事業所）で、「月4日以上」との回答は6事業所であった。

* 日曜日を休日としている事業所は41事業所（71.9%）、祝日を休日としている事業所は20事業所（35.1%）であった。

* 夏季休暇は平均で4.7日、冬季休暇は平均6.1日であった。

◎ 36協定の締結

* 30事業所が締結していると回答している（52.6%）。

◎ 概況

* 回答事業所の中には、法人化している事業所が一定数含まれ（組織形態を質問していないので詳細は不明）、また外国人（技能実習生）を雇用していると思われる事業所も散見されることから、雇用契約を締結している率が高くなっていると考えられる。しかしながら、土曜日の休日に対する回答が少なく、また、回答事業所の中でも、月1日、2日の事業者が多く、まだ週休2日は「定着していない」と言える。

(3) 労働者集計について

◎ 回答数、平均年齢、平均経験年数等

* 労働者についての回答は231人分であり、事業主・法人役員と思われるデータを除くと224人分であった。以下、この224人について集計している。

* 平均年齢は38.9歳、平均経験年数は13.3年であった。京建労の2023年賃金アンケートの65歳未満の労働者集計と比較すると、平均年齢は4.2歳若く、平均経験年数は4.2年短かった。

◎ 労働者の職種

* “とび”が最も多く37人（16.5%）、次いで“重機オペレーター”25人（11.2%）となっている。

* 上位10職種は、右の表にまとめている。

■ 上位10職種

職種	人数	構成比
とび	37	16.5%
重機オペレーター	25	11.2%
型枠大工	18	8.0%
板金工	16	7.1%
空調配管工	15	6.7%
鉄筋工	15	6.7%
給排水配管工	12	5.4%
内装仕上げ工	12	5.4%
解体工	10	4.5%
大工	8	3.6%

◎ 1カ月の労働日数、労働時間

* 労働日数は平均で23.2日、労働時間は169.9時間であった。

* 2023年9月の土日の除く日数は21日であるため、2回程度の土曜日の出勤が想定される。

* 1日の労働時間は、7.3時間（169.9H/23.2日）であった。拘束時間との差の主要な要因は、昼食等の休憩時間であると考えられる。

◎ 支払われた賃金

* 9月に支払われた賃金の平均は317,536円、昨年支払われた年額の平均は4,025,747円であった。労働日数から日額を換算すると平均は13,770円となる。

* 2023年賃金アンケートの65歳未満の労働者では、平均日額14,317円、平均年額396.3万円。日額はやや低くなっているが、年額はやや高くなっているのは、賞与等の支給が想定されるが、詳細は不明である。

◎ CCUS（建設キャリアアップシステム）の登録状況と賃金状況

* CCUSへの登録は208人で全体（224人）の92.9%となっている。

* レベル判定を受けることができない簡易型（就業履歴のみ蓄積）12人をレベル1に含めた結果は右の表の通りである。圧倒的多数（75.9%）がレベル1であった。能力評価基準の一部を下記に記載している。

	レベル別人数	割合	
レベル	1	170	75.9%
	2	16	7.1%
	3	10	4.5%
	4	12	5.4%
無回答	16	7.1%	
総計	224	100.0%	

* 国土交通省によると「『建設技能者の能力評価制度』は2019年4月からスタートし、2020年度から35職種で本格的に4段階のレベルに応じた能力評価

（レベル判定）が行われる」としていた。2023年10月31日現在の全国の技能者登録数は1,305,918人で、レベル2以上の技能評価を受けている人数は85,953人であり、全登録者の6.6%にとどまっている（国庫省・CCUSポータル、CCUSホームページより）。今回の調査での京建労組合員のレベル2以上の比率は17.0%となり、全国平均よりは高率となっている。一方で、経験年数（就業日数）が10年を超える労働者113

能力評価基準（建築大工の場合）

レベル4	就業日数10年（2150日）、職長経験3年（645日）
レベル3	就業日数7年（1505日）、職長経験0.5年（108日）
レベル2	就業日数3年（645日）
レベル1	CCUSに技能者登録され、かつレベル2から4までの判定を受けていない技能者

※ 保有資格は多岐にわたるため省略

人いるが、レベル4の能力評価を受けている人は7人とどまっており、「評価制度」の本格稼働3年を経過してもまだ本格的に活用されていないと思われる。

* レベル別の賃金状況を下表に示している。日額、月額、年額については、労働日数等から換算できるものについては換算した数値を基にしている。

* 平均年額で見ると、技能レベルが年収に反映しているかのように見えるが、能力評価基準が経験年数（就業日数）に規定される側面があるため即断はできない。いずれにしても、2023年6月16日付で発表された国交省の試算からは全てのレベルで下回っている。

	レベル	調査（換算含む）平均			国交省試算	
		別人数	日額	月額		年額
レベル	1	170	13,091	301,467	3,699,150	4,375,000
	2	16	18,931	413,665	4,808,386	5,690,000
	3	10	19,216	433,000	5,292,535	6,280,000
	4	12	16,886	422,793	5,828,854	7,920,000
	無回答	16	13,794	327,522	3,583,175	
	総計	224	13,770	324,618	3,975,927	6,066,250

【2024年度の建設労働政策研究会の課題について】

- 1) CCUS、とりわけ「建設技能者の能力評価制度」が賃金上昇に結びついているのかどうかを検証していく
 - * 職種、年齢、経験年数などのクロス集計による分析
 - * 過去10年程度、特に、能力評価が始まった2020年以降の賃金の推移
 - * 京建労の賃金アンケートも活用した分析
- 2) 国土交通省の政策の検討。とりわけ、「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」、その後の「中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会」等での議論の検討
- 3) CCUSの現状から、労働組合活動が果たすべき役割への政策提言。